

RPM TBT – Conflitti di interesse sul luogo di lavoro

I conflitti di interesse in genere si verificano sul posto di lavoro quando un dipendente ha una lealtà verso due o più gruppi o individui.

È importante che i dipendenti non permettano il loro guadagno personale o interessi privati, siano essi finanziari, personali o di altro tipo, di entrare in conflitto, o sembrare in conflitto, con i loro doveri e responsabilità nei confronti dell'azienda. Anche i conflitti di interesse percepiti possono causare sospetti o danni alla reputazione di un individuo o di un'organizzazione.

È importante mantenere i conflitti di interesse in prospettiva, non sono insoliti né necessariamente vietati. Ciò che è fondamentale è che, in qualità di dipendente, sai riconoscere e segnalare i conflitti di interesse di cui sei a conoscenza. La trasparenza e la comunicazione sono fondamentali quando si gestiscono i conflitti di interesse, quindi è importante che se si è a conoscenza di un conflitto di interessi, lo si segnali al proprio supervisore, alla direzione o alle Risorse umane.

Uno dei conflitti di interesse più comuni sono le relazioni sul posto di lavoro, come i familiari o le relazioni sentimentali o sessuali.

Ai sensi della Politica sul conflitto di interessi di RPM, un "Famigliare" è definito come un genitore, figlio, fratello, coniuge, zia, zio, nipote, nonno o cugino del dipendente; e include suoceri, parenti acquisiti o acquisiti di questi rapporti familiari.

Le relazioni sul posto di lavoro non devono mai superare la linea e diventare inappropriate. È importante che i manager e i supervisori, o chiunque abbia influenza, input o processo decisionale sulla valutazione delle prestazioni, gli incarichi di lavoro, la retribuzione, i benefit, la promozione o altre questioni di un dipendente, non siano coinvolti in un rapporto personale con tale dipendente. È responsabilità della dirigenza garantire che siano in atto controlli adeguati per gestire qualsiasi conflitto di interessi nel migliore interesse del dipendente e dell'azienda.

Le relazioni personali sul posto di lavoro che non sono adeguatamente divulgate o gestite possono causare preoccupazioni su:

- Abuso di potere
- Molestie
- Favorire
- Pregiudizio

Esaminiamo uno scenario con una relazione sul posto di lavoro.

Sylvia è entrata a far parte del team sei mesi fa. Il suo supervisore Jon è single, Sylvia va alla grande con Jon. Hanno iniziato a incontrarsi a pranzo per discutere di affari, ma negli ultimi mesi hanno iniziato a uscire. Nessuno di loro ha sollevato il proprio rapporto con la dirigenza poiché non vogliono rischiare il proprio lavoro o terminare il rapporto, quindi hanno deciso di mantenere il rapporto segreto. In questa situazione, cosa dovrebbero fare Jon e Sylvia?

1. Smettere di datare.
2. Discutere con le risorse umane.

3. Mantieni segreta la relazione; non è affari di nessuno.
4. Cercare un altro ruolo nell'azienda, quindi informare la direzione della relazione una volta assunto il nuovo ruolo.

#2 È CORRETTO!

Le relazioni personali sul lavoro hanno ripercussioni sul posto di lavoro. È essenziale che i dipendenti garantiscano che il proprio comportamento sia professionale. Qualsiasi cambiamento nello stato delle relazioni tra i dipendenti deve essere segnalato in modo appropriato.

Comunicare il conflitto non significa che i due dipendenti in questo esempio siano nei guai, che dovranno smettere di uscire o che altrimenti dovranno affrontare conseguenze negative. Ciò che è importante è che abbiano seguito la politica aziendale nel divulgare la relazione e abbiano consentito all'azienda di mettere in atto controlli appropriati in modo tale che non vi siano conflitti percepiti o effettivi sul lavoro a causa della loro relazione. Se non informano l'azienda, riesci a pensare ad alcuni problemi che potrebbero derivare?

(Risposte di esempio: trattamento preferenziale o programmazione per Sylvia; Jon può valutare Sylvia in modo più favorevole durante la sua valutazione delle prestazioni o persino fornirle un aumento salariale superiore a quello degli altri. Anche se Jon non fa queste cose, altri collaboratori potrebbero percepire che lo fa in base al loro rapporto).

Con la trasparenza dei conflitti di interesse è fondamentale, assicuratevi di comunicare i conflitti di interesse al vostro supervisore.

In caso di dubbi sulla segnalazione di dubbi, ricordate che la Società vieta le ritorsioni contro i dipendenti che effettuano segnalazioni in buona fede.